

**CREACIÓN DE EMPRESA DEDICADA A LA PRESTACION DE SERVICIOS
RECREACIONALES DE PISCINAS, RESTAURANTE Y SALÓN DE EVENTOS EN EL
MUNICIPIO DE SAHAGÚN CORDOBA EN EL AÑO 2019.**

AUTORES

CAMILO ANDRES ARAUJO MONTALVO

CLAUDIA ELENA OYOLA RAMOS

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS NEGOCIOS INTERNACIONALES

SAHAGÚN-CÓRDOBA

2019

**CREACIÓN DE EMPRESA DEDICADA A LA PRESTACION DE SERVICIOS
RECREACIONALES DE PISCINAS, RESTAURANTE Y SALÓN DE EVENTOS EN EL
MUNICIPIO DE SAHAGÚN CORDOBA EN EL AÑO 2019.**

AUTORES

CAMILO ANDRES ARAUJO MONTALVO

CLAUDIA ELENA OYOLA RAMOS

DIRECTOR

JORGE RAFAEL GARCIA PATERNINA

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS NEGOCIOS INTERNACIONALES

SAHAGÚN-CÓRDOBA

2019

DEDICATORIA

*Le dedicamos este trabajo a Dios por darnos toda la sabiduría, a nuestros
padres Beiba Esther Ramos Olivero & Ovidio José Oyola González y
a Grisela Enith Montalvo Jimenez por todo el apoyo de varios años y
comprensión y amor en todo momento.*

AGRADECIMIENTOS

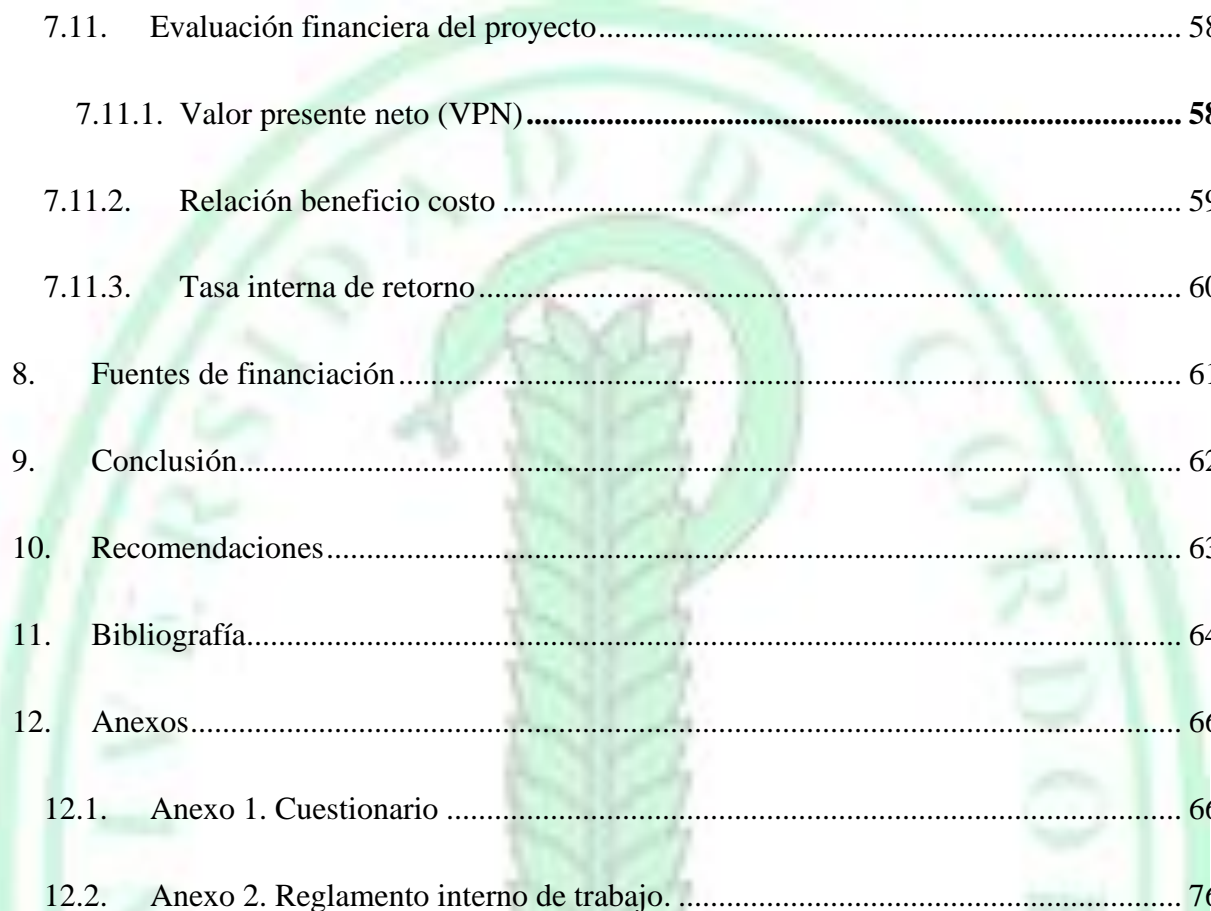
Agradecemos a Dios todo poderoso por brindarnos fortaleza en nuestros estudios, a nuestros padres Beiba Esther Ramos Olivero & Ovidio José Oyola González y a Grisela Enith Montalvo Jimenez por estar presentes a lo largo de estos 5 años, a nuestros familiares por darnos el apoyo necesario para cumplir esta meta, a la universidad de Córdoba que nos acogió desde el principio y a nuestros distintos docentes del programa de administración en finanzas y negocios internacionales que nos brindaron lo mejor de sí, de los cuales he aprendido no solo su excelencia como docentes sino también como seres humanos para que pudiéramos llegar hasta este triunfo.

Tabla de contenido

1.	Introducción	1
2.	Resumen ejecutivo	3
3.	Referente teórico y conceptual	4
3.1.	Referente teórico	4
3.2.	Referente conceptual	6
4.	Estudio de mercado	8
4.1.	Análisis global del mercado	8
4.1.1.	Característica del servicio	9
4.1.2.	Catálogo del servicio.....	10
4.2.	Usuario o consumidor final	11
4.3.	Delimitación área geográfica.	11
4.4.	Análisis de la demanda.....	11
4.4.1.	Cálculo del tamaño de la muestra.	11
4.4.2.	Cuestionario	12
4.4.3.	Cálculo de la demanda actual.....	12
4.4.4.	Proyección de la demanda actual a 5 años	15
4.5.	Análisis de la oferta.....	15
4.5.1.	Cálculo de la oferta actual.....	15
4.5.2.	Proyección de la oferta actual	16

4.5.3.	Determinación de la demanda existente	17
4.6.	Análisis de precios	17
4.6.1.	Análisis de precios de restaurantes	18
4.6.2.	Análisis de precios de entradas a piscinas.....	18
4.6.3.	Análisis de precios de salón de eventos	18
4.7.	Canales de comercialización.....	19
4.8.	Imagen corporativa	19
4.9.	Estrategia de publicidad.....	20
4.10.	Estrategia de promoción	20
5.	Modulo técnico y organizacional	21
5.1.	Tamaño.....	21
5.2.	Capacidad utilizada	21
5.3.	Localización	21
5.3.1.	Macrolocalización	22
5.3.2.	Microlocalización.....	22
5.4.	Distribución en planta	23
5.4.1.	Distribución de planta área administrativa.....	23
5.4.2.	Distribución de planta área operativa.....	24
5.5.	Proceso de producción	26
5.6.	Naturaleza jurídica	27

5.7.	Misión	27
5.8.	Visión	27
5.9.	Organigrama	28
5.9.1.	Manual de funciones	29
6.	Impacto	38
6.1.	Impacto social	38
6.2.	Impacto económico	38
6.3.	Impacto Ambiental.....	39
7.	Estudio financiero	40
7.1.	inversiones fijas.....	40
7.1.1.	Terrenos.....	40
7.2.	COSTOS OPERACIONALES.....	44
7.3.	Cálculo del punto de equilibrio.....	50
7.4.	Proyecciones financieras para el periodo de evaluación.....	51
7.5.	Capital de trabajo	51
7.6.	Flujo neto de la inversión.....	53
7.7.	Proyecciones financieras.....	53
7.8.	Flujo neto de operación.....	55
7.9.	Flujo neto del proyecto	55
7.10.	Evaluación financiera.....	56



7.11.	Evaluación financiera del proyecto.....	58
7.11.1.	Valor presente neto (VPN).....	58
7.11.2.	Relación beneficio costo	59
7.11.3.	Tasa interna de retorno.....	60
8.	Fuentes de financiación.....	61
9.	Conclusión.....	62
10.	Recomendaciones.....	63
11.	Bibliografía.....	64
12.	Anexos.....	66
12.1.	Anexo 1. Cuestionario	66
12.2.	Anexo 2. Reglamento interno de trabajo.	76

Tablas

Tabla 1. Personas que les gustaría un centro recreacional.	13
Tabla 2. Frecuencia que asistirán al centro recreacional.	14
Tabla 3. Total, de la demanda actual anual	14
Tabla 4. Proyección de la demanda actual	15
Tabla 5. Número de visitas semanales en las empresas	15
Tabla 6. Oferta anual del número de visitas en las empresas	16
Tabla 7. Proyección de la oferta proyectada a 5 años	16
Tabla 8. Proyección de la oferta actual	17
Tabla 9. Proyección de la demanda existente	17
Tabla 10. Análisis de precios de restaurantes	18
Tabla 11. Análisis de precios de entradas a piscinas	18
Tabla 12. Análisis de los precios de salón de eventos	18
Tabla 13. Macrolocalización	22
Tabla 14. Distribución de área administrativa	23
Tabla 15. Distribución de área operativa del restaurante	24
Tabla 16. Distribución del área operativa de las piscinas	24
Tabla 17. Distribución de área operativa de salón de eventos	25
Tabla 18. Distribución del área operativa del parqueadero	25
Tabla 19. Manual de funciones del gerente.....	29
Tabla 20. Manual de funciones del administrador	30
Tabla 21. Manual de funciones operario de zonas y mantenimiento	31
Tabla 22. Manual de funciones del contador.	32

Tabla 23. Manual de funciones de servicios generales	33
Tabla 24. Manual de funciones de la secretaria	34
Tabla 25. Manual de funciones de cocinero auxiliar	35
Tabla 26. Manual de funciones de chef.....	36
Tabla 27. Manual de funciones de mesero.....	37
Tabla 28. Inversiones obras físicas	40
Tabla 29. Maquinaria y equipo	41
Tabla 30. Muebles y enseres	42
Tabla 31. Inversiones intangibles.....	43
Tabla 32. Mano de obra.....	44
Tabla 33. Costos de operacion	45
Tabla 34. Gastos de servicios	46
Tabla 35. Gastos de depreciación.....	47
Tabla 36. Remuneración de personal administrativo	48
Tabla 37. Otros gastos administrativos	48
Tabla 38. Gastos de venta de servicios	48
Tabla 39. Amortización de gastos diferidos.....	49
Tabla 40. Distribución de costos	49
Tabla 41. Proyecciones financieras para el periodo de evaluacion.....	51
Tabla 42. Inversión en capital de trabajo	52
Tabla 43. Programa de inversion.....	52
Tabla 44. Valor residual del activo	52
Tabla 45. Flujo neto de la inversion.....	53

Tabla 46. Presupuesto de ingresos	53
Tabla 47. Presupuesto de costos de producción	53
Tabla 48. Presupuesto gastos de administracion	54
Tabla 49. Presupuesto gastos de venta	54
Tabla 50. Presupuesto de costos operacionales.....	54
Tabla 51. Flujo neto de operacion	55
Tabla 52. Flujo neto del proyecto.....	55
Tabla 53. Estado de resultado	56
Tabla 54. Balance general	57
Tabla 55. Valor presente neto	59
Tabla 56. Tasa interna de retorno.....	60
Tabla 57. ¿Les gustaría un centro recreacional?	66
Tabla 58. ¿Dónde le gustaría que se ubicara el centro recreacional?.....	67
Tabla 59. ¿Con qué frecuencia asistirías al centro recreacional?.....	68
Tabla 60. ¿Con que servicio le gustaría contar más?	69
Tabla 61. ¿Con quién asistiría al centro recreacional Sabanagrande?	70
Tabla 62. ¿Estaría dispuesta a adquirir una membresía en el centro recreacional?	71
Tabla 63. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una membresía?	72
Tabla 64. ¿Cómo le parecería contar con los 3 servicios (piscina, restaurante y salón de eventos) en un solo lugar?.....	73
Tabla 65. ¿Además de estos tres servicios con cual le gustaría contar?	74

Gráficos

Gráfico 1. Personas que les gustaría un centro recreacional	13
Gráfico 2. Frecuencia que asistirán al centro recreacional	14
Gráfico 3. ¿Les gustaría un centro recreacional?	66
Gráfico 4. ¿Dónde le gustaría que se ubicara el centro recreacional?.....	67
Gráfico 5. ¿Con qué frecuencia asistirías al centro recreacional?.....	68
Gráfico 6. ¿Con que servicio le gustaría contar más?	69
Gráfico 7. ¿Con quién asistiría al centro recreacional Sabanagrande?	70
Gráfico 8. ¿Estaría dispuesta a adquirir una membresía en el centro recreacional	71
Gráfico 9. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una membresía?.....	72
Gráfico 10. ¿Cómo le parecería contar con los 3 servicios (piscina, restaurante y salón de eventos) en un solo lugar?.....	74
Gráfico 11. ¿Además de estos tres servicios con cual le gustaría contar?	75

Ilustraciones

Ilustración 1. Canal de comercialización.....	19
Ilustración 2. Imagen Corporativa	19
Ilustración 3. Proceso de producción.....	26
Ilustración 4. Organigrama	28
Ilustración 5. Flujo neto del proyecto	55

1. Introducción

Sahagún se encuentra ubicado en el departamento de Córdoba con una población de 90.487 habitantes (DANE, 2005) , es uno de los municipios con mayor población en Córdoba y uno con los de mayor crecimiento económico. En los últimos años la inversión en Sahagún ha sido una de las más fuertes de la región y por consiguiente la competitividad ha aumentado considerablemente con un gran número de empresas nuevas abriendo paso a grandes oportunidades al emprendimiento que ayude al fomento de la creación de empresas.

Así mismo en el plan municipal de desarrollo hace referencia al fomento de la recreación y el deporte en los habitantes, de esta manera las políticas municipales están orientadas a las disposiciones nacionales la cuales establecen en el artículo 52 de la constitución política donde dice “El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.” (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991, 2010, pág. 31) puesto que la recreación es considerada como algo fundamental para el desarrollo de cada persona como lo afirma el sociólogo Joffre Dumazedier que la recreación "Es el conjunto de ocupaciones a las que el hombre puede entregarse a su antojo, para descansar para divertirse o para desarrollar su información o su formación desinteresada, tras haberse liberado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales". (Miranda, Rodriguez, & Martinez, 2010), por eso se hace necesario brindar las condiciones adecuadas para la necesidad de cada individuo y el aprovechamiento libre.

Teniendo en cuenta las características potenciales del municipio de Sahagún, el presente proyecto para la creación de una empresa prestadora de servicios de piscinas, restaurantes, y

salón de eventos buscara fomentar e incentivar a la población en general a la recreación y a la práctica de la convivencia familiar en un lugar con un ambiente campestre.

El proyecto estará constituido por el estudio de mercado realizado al municipio donde se analizará las variables de la demanda y la oferta de los servicios, a su vez se estudia la localización y las estrategias de promoción del proyecto, de igual manera se elaborará un estudio técnico; además de un estudio financiero en donde se evaluará la factibilidad de la creación de la empresa.



2. Resumen ejecutivo

Empresa: Centro recreacional Sabanagrande S.A.S

Ubicación: Periferia de Sahagún Córdoba.

Oportunidad de negocio: Prestación de servicios recreacionales como piscinas, restaurantes y salón de eventos.

Competidores:

- Estadero club la playita
- Isla palma
- Club pasatiempo

Precio del servicio: El precio de la entrada al centro recreacional será de \$6.500 de lo cual disfrutará de un menú del restaurante o una entrada a piscina.

Servicio: Servicios recreacionales de piscinas, salón de eventos y restaurante.

Presupuesto de inversión: La inversión fija es de \$ **810.944.000**

Rentabilidad: La TIR del plan de negocio es del 56%.

3. Referente teórico y conceptual

3.1. Referente teórico

Creación de Empresas.

Para llevar a cabo la creación de empresas es indispensable formular un proyecto de inversión, el cual según (Riquelme, 2018) el proyecto de inversión se puede describir como un plan al que se le asigna capital e insumos materiales, humanos y técnicos con el fin de generar un beneficio o rendimiento económico a un determinado plazo; es decir, buscar la manera de presentar un documento donde se realice paso a paso las etapas del proyecto de inversión, la identificación de una buena idea, la evaluación del proyecto, la decisión de invertir, la administración de dicha inversión y la manejo de los resultados.

El proyecto surge como respuesta a una “idea” que busca la solución de un problema o la manera de aprovechar una oportunidad de negocio. Ésta por lo general corresponde a la solución de un problema de terceros, por ejemplo, la demanda insatisfecha de algún producto. (Nassir Sapag Chain, 2008).

Encuestas

La técnica de recolección de información utilizada es la encuesta, definida por el autor García Ferrando como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (Anguita, Labrador, & Campos, 2003).

Los estudios que se deben llevar a cabo para la creación de la empresa según Riquelme (2018) son:

Estudio de mercado

Este estudio permite demostrar la necesidad de un producto o servicio, considerando los elementos de juicio necesarios, da a conocer la posibilidad de brindar un mejor producto o servicio que otros que ya se ofrecen en el mercado, además es muy útil ya que indica la cantidad de bienes o servicios que la comunidad estaría dispuesta a adquirir a que precios y a través de cuales medios.

Estudio técnico

Está orientado a determinar la forma y los recursos para llevar a cabo la producción, contemplando cualquier detalle, desde el espacio físico, opciones para conseguir la materia prima, la maquinaria, el método de trabajo y el perfil del recurso humano.

Análisis financiero:

Se determina el monto de los recursos financieros en el proyecto de creación de empresas, además se proyectan los resultados financieros en el período de evaluación, se analiza la viabilidad del proyecto y se decide si se continua o si conviene rediseñar la estrategia para evitar pérdidas.

El estudio financiero comprende:

Inversiones fijas requeridas, Costos y Gastos, Punto de Equilibrio, Capital de Trabajo, Flujo Neto de Inversión, Proyecciones Financieras, Flujo Neto de Operación y Flujo Neto del Proyecto.

3.2. Referente conceptual

Centro recreacional: Según (Sepúlveda, 2018) centro recreacional es aquel espacio, construcción o área que invita a la población a recrearse. Puede contener infraestructura que promueva el ocio.

Demanda: Es la cantidad de bienes o servicios que la población pretende conseguir, para satisfacer sus necesidades o deseos.

Estudio administrativo: Su fin es definir las necesidades del perfil del grupo empresarial y de personal que el negocio exige, las estructuras y estilos de dirección, los mecanismos de control, las políticas de administración de personal y de participación del grupo empresarial en la gestión y los resultados contando con todos estos elementos.

Estudio de mercado: Es un proceso sistemático de recolección y análisis de datos e información acerca del producto, clientes, competencias que permite a la organización retroalimentarse para crear estrategias de mejora y preparación para los cambios futuros.

Estudio técnico: Es una herramienta que permite conocer aspectos claves para la puesta en marcha del proyecto tales como la mano de obra necesaria, la determinación de la localización óptima, el tamaño, la disponibilidad y el costo de los suministros, la descripción del proceso y la organización humana y jurídica que se requiere para la correcta operación del proyecto.

Membresía: Es el procedimiento a través del cual un usuario decide pasar parte de un grupo selecto de consumidores a ojos de una empresa, recibiendo información sobre sus servicios y/o productos, así como algún tipo de bonificación especial.

Oferta: Es la cantidad de bienes y servicios o factores que un vendedor puede ofrecer y desea hacerlo, en un periodo dado de tiempo y a diferentes precios, suponiendo que otras cosas,

tales como la tecnología, la disponibilidad de recursos, los precios de las materias primas y la regulación del estado, permanecer constantes.

Plan de negocio: Es una forma de estructurar y organizar unas ideas de negocio para su futuro desarrollo.

Recreación: La recreación es sinónimo de entretenimiento, divertimento actividad sin esfuerzo y no demasiado importante, que se desarrolla en un tiempo de poco valor social, en el tiempo no productivo, y se presenta como una actividad voluntaria. (Espiga, 2000).

Servicio: Son las actividades que intentan satisfacer las necesidades de los clientes. Los servicios son lo mismo que un bien, pero de forma no material o intangible.

TIR: Tasa interna de Retorno, es una tasa que lleve el valor presente a cero, utilizada para ver la viabilidad de un proyecto.

Turismo: Es el conjunto de relaciones y fenómenos producidos por el desplazamiento y la permanencia de personas fuera de su lugar de domicilio, en tanto dicha permanencia y desplazamiento no estén motivados por una actividad lucrativa. (Ramirez, 1981).

Valor agregado: Es el valor que adquieren los productos o servicios en el proceso productivo por parte de la empresa que los desarrolla.

VPN: Valor presente neto, es el valor de unos flujos de caja futuras traídos al valor de hoy, se utiliza para ver la viabilidad de un proyecto y se compara con la TIR.

4. Estudio de mercado

4.1. Análisis global del mercado

El centro recreacional Sabanagrande pertenece al sector turístico, para sacar un mayor provecho de los Acuerdos Comerciales que Colombia tiene vigentes, Proexport publicó una cartilla de oportunidades de negocio para el departamento de Córdoba, dentro de las que se destacan el sector de infraestructura turística (Procolombia, 2015).

En 2018 se proyectó recibir 4 millones de visitantes extranjeros y a cierre del plan, según datos del Ministerio del comercio Industria y Turismo, se sobrepasaron las metas alcanzando 4,2 millones de turistas, lo que representó un alza de 7,6% en comparación con 2017. (La republica, 2019).

Otros argumentos significativos es que el turismo en Colombia ha crecido en la última década a un ritmo admirable del 12.7%. El turismo es la tercera y algunas veces la segunda actividad que genera mayores divisas en el País después de los minerales y combustibles, por lo que el renglón cada día es mayormente sólido y demuestra que es un territorio con grandes vocaciones y ofertas turísticas.

El turismo registró según la OMT, un crecimiento del 4,4% a nivel mundial en 2016, pero para Colombia el crecimiento fue del 8% y se espera que en el 2017 crezca el 10%: es decir 5.5% por encima del promedio mundial que coloca al País en el 5° más importante de América. Los motivos pueden estar ligados al ingreso de turistas a nuevos territorios como consecuencia del proceso de paz y la readecuación, inversión y ofertas de otros destinos.

Además, el Departamento de Córdoba es un importante eslabón de la Región por cuanto posee grandes atractivos como paisajes natural y cultural, parque Natural, playas, fauna, flora, ríos, comercio, fiestas, cultura, artesanías etc. Durante la última década se ha dado un

crecimiento del turismo en Córdoba, según los datos que arroja el MINCIT de 14 agencias de viaje pasó a 37, de 65 establecimiento de alojamiento y hospedaje pasó a 168 (con RNT), 5 establecimiento de gastronomía y similares legalmente constituidos, 1 Guía de turismo, 2 oficina de representación turística, 1 operador profesional de congresos, ferias y convenciones. (Piragua, 2017), solo que falta un mayor compromiso del sector gubernamental local y privado para liderar procesos, cultura ciudadana, ambiental, de emprendimiento y bilingüismo.

Para el municipio de Sahagún cabe mencionar que cuenta con grandes atractivos turísticos, los cuales lo hacen único y autentico, por lo tanto, este municipio tiene muchas cosas interesantes para mostrar como ciudad cultural de Córdoba que es. Uno de sus atractivos son sus parques y plazas tejidas de hermosas historias que los llevaron a convertirse en sitios históricos, de diversión, recreación, y profunda paz en este hermoso rincón del Colombia.

4.1.1. Característica del servicio

El centro Recreacional es aquel espacio, construcción o área que invita a la población a recrearse, puede contener infraestructura que promueva el ocio, por ejemplo: piscinas y parques, de igual manera favorecer el bienestar alimenticio por medio del servicio de restaurante y salón de eventos para ocasiones especiales, en estos lugares puedes convivir con otras personas en un ambiente condicionado para ello. El Centro Recreacional Sabanagrande estará ubicado en la periferia del municipio de Sahagún, tendrá como modalidad prestar servicios de recreación y turísticos de ambiente familiar campestre para todos los estratos, con disponibilidad de servicio de restaurante, piscinas, y salón de evento, este contará con todas las características de creatividad para que los clientes tengan fácil acceso a este.

El servicio se realizará con personal especializado en Recreación y Turismo con excelente preparación en servicio al cliente y conocimiento en el portafolio de servicios.

4.1.2. Catálogo del servicio

los servicios prestados por el centro recreacional Sabanagrande contara con una clara estrategia conocer que necesita el cliente y de esta manera buscar los mecanismos para llegar a satisfacerlo. De igual el centro recreacional les brindara a los clientes los canales de atención necesarios para que nos brinde su opinión al respecto permitiendo así el permanente mejoramiento de los servicios prestados.

4.1.2.1. Servicio de restaurante

En el restaurante se ofrecera comidas tipicas de la región y productos cosechados aqui en el municipio y alrededores de esta forma se veria beneficiada la comunidad y a su vez los platos tendran el gusto sabanero, estara decorado con el fin de que sea un lugar con ambiente del campo, las sillas y las meses tendran características particulares como sillas de madera y mesas de igual material ademas de un techo de palma.

4.1.2.2. Piscinas

Las piscinas serán un lugar de recreación y compartir en familia, habrá de todos los tamaños con el fin de satisfacer a todos los clientes, de igual forma estará constantemente bajo supervisión buscando que cumpla con toda la normatividad sanitaria y legal que está estipulada en la ley 1209 (COLOMBIA, 2008).

4.1.2.3. Salón para eventos sociales

El salón de eventos estará acondicionado para cualquier clase de evento, contará con gran espacio y con acabados de lujo que proporcionen una estancia agradable para quien lo solicite, además se le suministrará al cliente cualquier clase de utensilios para la decoración.

4.2. Usuario o consumidor final

El centro recreacional Sabanagrande estará destinado a todos los grupos de edad ya sea niño, niña, de todos los estratos económicos que deseen disfrutar de los servicios recreativos.

4.3. Delimitación área geográfica.



La delimitación del área geográfica está comprendida en el municipio de Sahagún, Córdoba, Colombia. Tiene una extensión de 992 km cuadrado y una población de 90.487 habitantes según el Dane, donde el Centro Recreacional Sabanagrande estará ubicado en la periferia del municipio de Sahagún- Córdoba, buscando que el propósito fundamental del centro recreacional se cumpla a cabalidad que es de la recreación y de la comodidad campestre.

4.4. Análisis de la demanda.

4.4.1. Cálculo del tamaño de la muestra.

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizará el tipo de muestra aleatoria.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño total de la población

Z: 1.95 que corresponde al área de distribución normal, asociado a un nivel de confianza del 95%

E: 5%

Como no se tienen estudios previos que permitan identificar la población de éxito y de fracaso, se asume que son iguales. En este sentido $p=0,5$ (probabilidad de éxito) y $q=0,5$ (probabilidad de fracaso).

Reemplazando valores tenemos que:

$$n = \frac{90.487 * 1,95^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (90.487 - 1) + 1,95^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 378 \text{ encuestas}$$

En total al hacer el procedimiento podemos esclarecer exactamente el número de encuestas a realizar en nuestra creación de empresa; en este caso son 378 encuestas.

4.4.2. Cuestionario

Para realizar la recolección de la información se diseñó un cuestionario estructurado con respuestas de selección múltiple con única respuesta. (Ver anexo 1).

4.4.3. Cálculo de la demanda actual

Población: 90.487

n: 348

i: 0,9%

¿Les gustaría un centro recreacional?

SI: 348

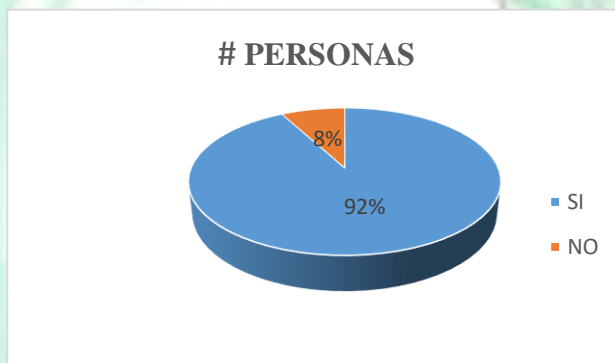
NO: 30

Tabla 1. Personas que les gustaría un centro recreacional.

	#Personas	%
SI	348	92%
NO	30	8%
Total	378	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. personas que les gustaría un centro recreacional



Fuente: Elaboración propia

$90.487 * 92\% = 83.248$ habitantes les gustaría el centro recreacional.

¿Con que frecuencia asistiría al centro recreacional?

Una vez por semana 209

Dos veces por semana 83

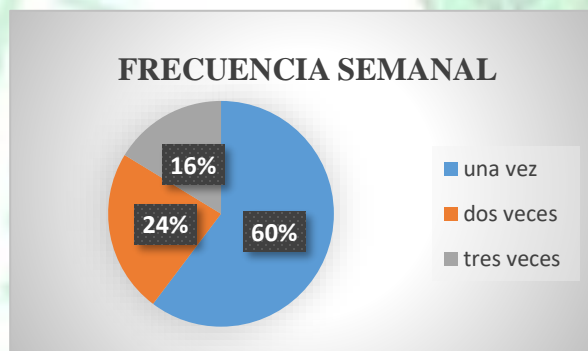
Tres veces por semana 56

Tabla 2. Frecuencia que asistirán al centro recreacional.

# frecuencia semanal	#Personas	%
1	209	60%
2	83	24%
3	56	16%
TOTAL	348	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 2. Frecuencia que asistirán al centro recreacional



Fuente: Elaboración propia

$$(83.248 \times 60\%) \times 1 \times 4 \times 12 = 2.397.542$$

$$(83.248 \times 24\%) \times 2 \times 4 \times 12 = 1.918.034$$

$$(83.248 \times 16\%) \times 3 \times 4 \times 12 = 1.918.034$$

Total, de la demanda actual = 6.233.610

Tabla 3. Total, de la demanda actual anual

DEMANDA ANUAL	
1	2.397.542
2	1.918.034
3	1.918.034
TOTAL	6.233.610

Fuente: Elaboración propia

4.4.4. Proyección de la demanda actual a 5 años

Tabla 4. Proyección de la demanda actual

DEMANDA PROYECTADA A 5 AÑOS	
D1	6.289.712
D2	6.346.320
D3	6.403.437
D4	6.461.068
D5	6.519.217
TOTAL	32.019.754

Fuente: Elaboración propia

$$D_F = D_A (1+i)^n$$

$$D_{F1} = 6.233.610 (1+0,009)^1 = 6.289.712$$

$$D_{F2} = 6.233.610 (1+0,009)^2 = 6.346.320$$

$$D_{F3} = 6.233.610 (1+0,009)^3 = 6.403.437$$

$$D_{F4} = 6.233.610 (1+0,009)^4 = 6.461.068$$

$$D_{F5} = 6.233.610 (1+0,009)^5 = 6.519.217$$

$$\text{Total} = 32.019.754$$

PROYECCION DE LA DEMANDA ACTUAL					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
DEMANDA FUTURA	6.289.712	6.346.320	6.403.437	6.461.068	6.519.217

4.5. Análisis de la oferta

4.5.1. Cálculo de la oferta actual.

Tabla 5. Número de visitas semanales en las empresas

VISITAS SEMANALES	
EMPRESA 1	210
EMPRESA 2	150
EMPRESA 3	300

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Oferta anual del número de visitas en las empresas

OFERTA ANUAL		
E1	10.080	$E_1 = 210 * 4 * 12 = 10.080$
E2	7.200	$E_2 = 150 * 4 * 12 = 7.200$
E3	14.400	$E_3 = 300 * 4 * 12 = 14.400$
TOTAL	31.680	TOTAL = 31.680

Fuente: Elaboración propia

4.5.2. Proyección de la oferta actual

$$O_F = O_A (1+i)^n$$

$$O_{F1} = 31.680 (1+0,0075)^1 = 31.918$$

$$O_{F2} = 31.680 (1+0,0075)^2 = 32.157$$

$$O_{F3} = 31.680 (1+0,0075)^3 = 32.398$$

$$O_{F4} = 31.680 (1+0,0075)^4 = 32.641$$

$$O_{F5} = 31.680 (1+0,0075)^5 = 32.886$$

Tabla 7. Proyección de la oferta proyectada a 5 años

OFERTA PROYECTADA	
OF 1	31.918
OF 2	32.157
OF 3	32.398
OF 4	32.641
OF 5	32.886
Total	162.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Proyección de la oferta actual

PROYECCION DE LA OFERTA ACTUAL					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
OFERTA FUTURA	31.918	32.157	32.398	32.641	32.886

Fuente: Elaboración propia

4.5.3. Determinación de la demanda existente

Tabla 9. Proyección de la demanda existente

PROYECCION DE LA DEMANDA EXISTENTE						
		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
(+) DEMANDA FUTURA		6.289.712	6.346.320	6.403.437	6.461.068	6.519.217
(-) OFERTA FUTURA		31.918	32.157	32.398	32.641	32.886
DEMANDA EXISTENTE		6.257.794	6.314.163	6.371.039	6.428.427	6.486.331

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta que la proyección de la oferta es menor que la proyección de la demanda, el tipo de demanda es insatisfecha.

4.6. Análisis de precios

Para analizar el precio de la competencia, se consultaron 3 empresas del sector donde nos dieron a conocer cada uno de sus servicios recreaciones con sus respectivos precios.

4.6.1. Análisis de precios de restaurantes

Tabla 10. Análisis de precios de restaurantes

EMPRESAS	PRECIOS DEL PLATO
Estadero Club la Playita	\$ 7.000
Isla Palma	\$10.000 – \$ 22.000

Fuente: Elaboración propia

4.6.2. Análisis de precios de entradas a piscinas

Tabla 11. Análisis de precios de entradas a piscinas

EMPRESAS	PRECIOS DE LA ENTRADA
Estadero Club la Playita	\$ 5.000
Isla Palma	\$5.000 – \$ 8.000
Club Pasatiempo	\$3.000 - \$ 5.000

Fuente: Elaboración propia

4.6.3. Análisis de precios de salón de eventos

Tabla 12. Análisis de los precios de salón de eventos

EMPRESAS	PRECIOS DE EVENTOS
Isla Palma	\$300.000 o mas
Club Pasatiempo	\$500.000 - \$ 1.500.000

Fuente: Elaboración propia

4.7. Canales de comercialización

El Centro Recreacional Sabanagrande implementara como estrategias de comercialización de su portafolio de servicios a través de un solo canal de comercialización y el más adecuado es el canal directo:

Ilustración 1. Canal de comercialización



Fuente: Elaboración propia

Por no presentar intermediarios permitirá minimizar los costos.

4.8. Imagen corporativa

Ilustración 2. Imagen Corporativa



Fuente: Elaboración propia

4.9. Estrategia de publicidad

La selección de medios es primordial para hacer conocer los servicios que prestara el Centro Recreacional Sabanagrande en la región, en la medida que ingresa al mercado turístico.

Para llevar a cabo la ejecución del Centro Recreacional, se hace necesario, llevar a cabo los siguientes medios publicitarios:

- Anuncios radiales (emisoras de la región)
- Anuncios publicitarios en redes sociales.
- Distribución de volantes por la región y municipios aledaños.
- Creación de la página Web
- Vallas publicitarias

4.10. Estrategia de promoción

- Por la entrada de dos familiares a piscina se le obsequia una entrada gratis a un niño de la familia.
- Por ser su cumpleaños se le obsequia un servicio
- Los días de semana la entrada a piscinas estará a mitad de precio.

5. Modulo técnico y organizacional

5.1. Tamaño

Para determinar el tamaño de la empresa se deben tener los siguientes factores:

- Tamaño del mercado
- Recurso humano
- Capacidad financiera
- Tecnología

El centro recreacional para el primer año contará con una capacidad instalada de 500.000 de visitantes.

5.2. Capacidad utilizada

La capacidad instalada no siempre es utilizada al 100% de la capacidad que se diseña inicialmente, ya sea por alteraciones en el mercado, competencia, entre otros factores por tales motivos el centro recreacional espera utilizar en un promedio del 30% de su capacidad instalada,

$$500.000 \times 30\% = 150.000$$

Lo anterior quiere decir que el centro recreacional contara con una capacidad utilizada de 300.000 visitantes en el primer año.

5.3. Localización

Esta comprende las siguientes variables:

- Servicio servicios públicos y costo de los mismos.
- Disponibilidad de vías de acceso.
- Infraestructura disponible.
- Presencia de actividades comerciales
- Disponibilidad de transporte.

5.3.1. Macrolocalización

Tabla 13. Macrolocalización

Factores relevantes	Peso asignado	ALTERNATIVAS DE MACROLOCALIZACION					
		Chinú		Sahagún		Ciénaga de oro	
		Punto Asignado 1- 100	Puntos	Punto Asignado 1- 100	Puntos	Punto Asignado 1- 100	Puntos
Disponible locativas	0,25	70	14	80	18	60	12
Costos de servicios públicos	0,25	60	13	90	23	80	17
Afluencia de clients	0,25	40	8	75	17	70	16
Posibilidades de expansion	0,25	50	12	70	15	30	10
TOTAL	1,0		47		73		55

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta el cuadro anterior podemos concluir que Sahagún es el lugar más factible para desarrollar nuestro centro recreacional, teniendo en cuenta que los factores para determinar el lugar de localización son los más altos y nos dan mayor margen de oportunidad para el cumplimiento del centro recreacional.

5.3.2. Microlocalización

Teniendo en cuenta que el Centro recreacional Sabanagrande estará ubicada en las afueras de Sahagún, en la vía que conduce de la ciudad Montería, y que es una ruta muy utilizada por turistas que se dirigen a la capital del departamento, el cual es un destino de preferencia por los viajeros colombianos, se seleccionó el método de micro localización cualitativa por puntos para la determinación del lugar de ubicación del centro recreativo.

5.4.Distribución en planta

5.4.1. Distribución de planta área administrativa.

Tabla 14. Distribución de área administrativa

Área Administrativa	MEDIDAS
Archivo	12 m ²
Recepción	6 m ²
Cafetería	2 m ²
Sala de Juntas	25 m ²
Oficina director	12 m ²
Contabilidad	12 m ²
Servicios de Baños	4 m ²
Área de Guarda equipos de Recreacionistas	9 m ²
Sala de espera	20 m ²
TOTAL, DEL ÁREA ADMINISTRATIVA	102m²

Fuente: Elaboración propia

5.4.2. Distribución de planta área operativa.

Tabla 15. Distribución de área operativa del restaurante

RESTAURANTE	MEDIDAS
Recepción – Caja	12 m ²
Despensa	15 m ²
Mesas	200 m ²
La va traperos	2 m ²
Bodega	2m ²
Baños	6 m ²
Pasillo de acceso	20 m ²
Área de preparación (cocina)	100 m ²
TOTAL, DEL ÁREA RESTAURANTE	357 m²

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16. Distribución del área operativa de las piscinas

PISCINA	MEDIDAS
Piscina Adultos	250 m ²
Piscina Niños	50 m ²
Área de Circulación	280 m ²
Kioscos	60 m ²
Baños	6 m ²
Vestier	6 m ²
TOTAL, DEL ÁREA DE PISCINAS	652 m²

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17. Distribución de área operativa de salón de eventos

SALÓN DE EVENTOS	MEDIDAS
Recepción	9 m ²
Salón	200 m ²
Área para equipos	9 m ²
Baños	6 m ²
Vestier	6 m ²
Área de la tarima	30 m ²
TOTAL, DEL ÁREA DEL SALÓN SOCIAL	260 m²

Fuente: elaboración propia

Tabla 18. Distribución del área operativa del parqueadero

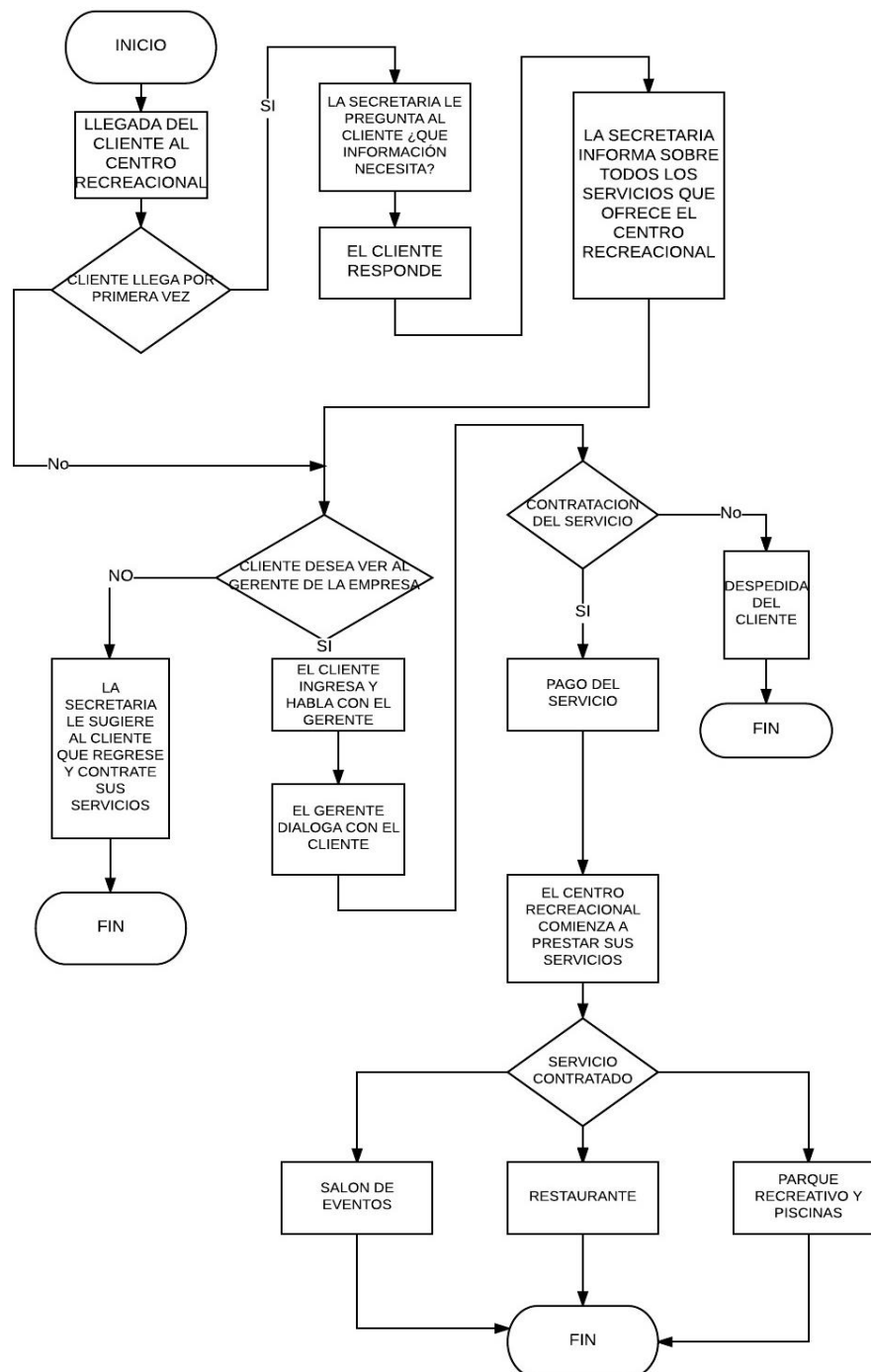
PARQUEADERO	MEDIDAS
Área de parqueo	2000 m ²
TOTAL, DEL ÁREA DEL PARQUEADERO	2000 m²

VÍA DE ACCESO	MEDIDAS
Vía de acceso (ingreso)	150 m ²
TOTAL, DEL ÁREA DEL SALÓN SOCIAL	150m²

Fuente: Elaboración propia

5.5. Proceso de producción

ilustración 3. Proceso de producción



Fuente: Elaboración propia

5.6. Naturaleza jurídica

La empresa prestadora de servicios recreacionales de piscinas, restaurante y salón de eventos será constituida como una Sociedad por Acciones Simplificada SAS, la cual es una sociedad comercial de capital, innovadora en el derecho societario colombiano. Estimula el emprendimiento debido a las facilidades y flexibilidades que posee para su constitución y funcionamiento, el cual se rige en el artículo 98 del código del comercio (comercio, 2019) y en la ley 1258 del 2008.

5.7.Misión

El centro recreacional Sabanagrande es un centro recreativo que trabaja en la creación de programas, espacios y actividades orientadas al desarrollo y recreación de las familias colombianas enfocando su temática en las costumbres del departamento de Córdoba con personal humano calificado y comprometido con la calidad del servicio.

5.8.Visión

El centro recreacional Sabanagrande, será reconocido en el departamento de Córdoba para el año 2024 como el líder en el turismo de la prestación de servicios recreativos y participando activamente en la protección medioambiental posicionándose como el espacio más importante para la distracción, el descanso, el deporte y el ocio intelectual en Colombia.

5.9.Organigrama

Ilustración 4. Organigrama



Fuente: Elaboración propia

5.9.1. Manual de funciones

Tabla 19. Manual de funciones del gerente

MANUALES DE FUNCIONES	
Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Gerente General
Dependencia	Gerencia
Número de Cargos	1
Reporta a (cargo)	Junta Directiva.
Requisitos Mínimos	
Requisitos de Formación	Profesional en Administración.
Requisitos de Experiencia	Dos (2) o más años de experiencia laboral o relacionada.
Objetivo principal	
Garantizar el buen funcionamiento de la empresa en el corto, mediano y largo plazo, a través del control y evaluación de las actividades realizadas en función de los objetivos estratégicos trazados por la empresa, con el fin de garantizar el mejoramiento continuo de la compañía.	
Funciones Esenciales	
<ul style="list-style-type: none">• Ejercer la representación legal de la empresa	
<ul style="list-style-type: none">• Liderar el proceso de planeación estratégica de la organización, determinando los factores críticos de éxito, estableciendo los objetivos y metas específicas de la empresa.	
<ul style="list-style-type: none">• Organizar la estructura de la empresa actual y a futuro; como también de las funciones y los cargos.	
<ul style="list-style-type: none">• Dirigir la empresa, tomar decisiones, supervisar y ser un líder dentro de ésta.	
<ul style="list-style-type: none">• Controlar las actividades planificadas comparándolas con lo realizado y detectar las brechas.	
<ul style="list-style-type: none">• Presentar a la junta directiva los resultados obtenidos en los periodos que se hayan pactado con ésta.	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 20. Manual de funciones del administrador

MANUALES DE FUNCIONES	
Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Administrador
Dependencia	Gerencia
Número de Cargos	1
Reporta a (cargo)	Junta Directiva.
Requisitos Mínimos	
Requisitos de Formación	Profesional en Administración.
Requisitos de Experiencia	Dos (2) o más años de experiencia laboral o relacionada.
Objetivo principal	
Administrar eficiente y eficazmente los recursos humanos de la Organización, además de diseñar y poner en marcha estrategias comerciales que apunten a los objetivos estratégicos de la compañía.	
Funciones Esenciales	
<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir y supervisar la administración del personal, nóminas y prestaciones, capacitación y seguridad laboral. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un ambiente de trabajo que motive positivamente a los individuos y grupos organizacionales. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que se cumpla con los manuales de la organización, de servicios y de procedimientos y con los mecanismos de comunicación y retroalimentación inherentes a la administración del personal 	
<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir y supervisar la adquisición y suministro adecuado de materiales, arrendamientos y servicios, de acuerdo a las necesidades establecidas por las diferentes áreas, ajustándose al presupuesto asignado. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y dirigir estrategias para la comercialización del servicio. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar estrategias de marketing para la empresa 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 21. Manual de funciones operario de zonas y mantenimiento

MANUALES DE FUNCIONES	
Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Operario de Zonas y Mantenimiento
Dependencia	Administrador
Número de Cargos	5
Reporta a (cargo)	Administración
Requisitos Mínimos	
Requisitos de Formación	Técnico o tecnólogo en hotelera y turismo
Requisitos de Experiencia	un (1) o más años de experiencia laboral o relacionada.
Objetivo principal	
Garantizar el buen funcionamiento de las atracciones y todos los servicios prestados en el parque	
Funciones Esenciales	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que se cumpla con el cronograma de mantenimiento preventivo de las atracciones 	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que todas las fichas técnicas se encuentren actualizadas 	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que los operarios conozcan las fichas técnicas de las atracciones del parque. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que se cumpla con el cronograma de mantenimiento preventivo de las atracciones 	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que todas las fichas técnicas se encuentren actualizadas 	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que los operarios conozcan las fichas técnicas de las atracciones del parque 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 22. Manual de funciones del contador.

MANUALES DE FUNCIONES	
Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Contador
Dependencia	Gerencia
Número de Cargos	1
Reporta a (cargo)	Administración
Requisitos Mínimos	
Requisitos de Formación	Profesional en contaduría publica
Requisitos de Experiencia	Dos (2) o más años de experiencia laboral o relacionada.
Objetivo principal	
Llevar correctamente los registros de contabilidad y sus respaldos.	
Funciones Esenciales	
<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar el registro, centralización y consolidación de las operaciones contables del parque, a fin de elaborar los Estados Financieros, efectuar la interpretación y análisis de los mismos y elaborar los informes correspondientes. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Entregar al administrador los informes descritos en el punto anterior. 	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23. Manual de funciones de servicios generales

MANUALES DE FUNCIONES	
Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Servicios Generales
Dependencia	Administración
Número de Cargos	1
Reporta a (cargo)	Administración
Requisitos Mínimos	
Requisitos de Formación	No requiere formación
Requisitos de Experiencia	No quiere experiencia
Objetivo principal	
Garantizar el aseo del parque	
Funciones Esenciales	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener todas las zonas del parque aseadas 	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el buen uso de los implementos de aseo 	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una buena relación con el cliente interno 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 24. Manual de funciones de la secretaria

MANUALES DE FUNCIONES	
Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Secretaria
Dependencia	Administración
Número de Cargos	1
Reporta a (cargo)	Administración
Requisitos Mínimos	
Requisitos de Formación	Técnico o tecnólogo en secretariado o relacionados
Requisitos de Experiencia	Seis (6) meses en adelante de experiencia
Objetivo principal	
Apoyar a los líderes de la organización en las labores secretariales	
Funciones Esenciales	
<ul style="list-style-type: none"> • Recepcionar correspondencia 	
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en las labores secretariales a los directores de todas las áreas 	
<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de agenda del gerente general y de los directores de áreas 	
<ul style="list-style-type: none"> • Manejo del archive 	
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar al auxiliar de gestión humana en las labores que éste le asigne 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 25. Manual de funciones de cocinero auxiliar

MANUALES DE FUNCIONES	
Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Cocinero auxiliary
Dependencia	Servicios
Número de Cargos	2
Reporta a (cargo)	Administrador
Requisitos Mínimos	
Requisitos de Formación	Tecnólogo en gastronomía
Requisitos de Experiencia	Uno (1) o más años de experiencia laboral o relacionada.
Objetivo principal	
Realizar la preparación de los alimentos y bebidas de acuerdo a las normas estipuladas por el establecimiento.	
Funciones Esenciales	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de los menús con alimentos frescos. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Entregar los platos a los meseros o servir a los clients 	
<ul style="list-style-type: none"> • Preparar y cocinar menus especiales de acuerdo a lo solicitado por los clientes. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ser responsable de organizar y planificar dicho trabajo. 	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26. Manual de funciones de chef

MANUALES DE FUNCIONES	
Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Chef
Dependencia	Servicios
Número de Cargos	1
Reporta a (cargo)	Administrador
Requisitos Mínimos	
Requisitos de Formación	Chef profesional
Requisitos de Experiencia	Dos (2) o más años de experiencia laboral o relacionada.
Objetivo principal	
Establecer pautas y funciones que contribuyan al rendimiento de las actividades laborales establecidas.	
Funciones Esenciales	
<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de personal de cocina. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir las actividades de preparación y cocción de alimentos en el restaurante. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía con los auxiliares de cocina . 	
<ul style="list-style-type: none"> • Usar el correcto tono de voz al dirigirse a su personal de trabajo dándole a conocer sus obligaciones. 	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27. Manual de funciones de mesero

MANUALES DE FUNCIONES	
Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Mesero
Dependencia	Jefe de ccina
Número de Cargos	2
Reporta a (cargo)	Jefe de cocina
Requisitos Mínimos	
Requisitos de Formación	Bachiller, tener buena relación interpersonal
Requisitos de Experiencia	Sin experiencia.
Objetivo principal	
Servir de apoyo en la recepción de un restaurante, salón de evento determinado, llevando los alimentos y las bebidas a las mesas.	
Funciones Esenciales	
<ul style="list-style-type: none"> Llevar los platos de comidas a las mesas. 	
<ul style="list-style-type: none"> Atender cualquier necesidad de los clientes 	
<ul style="list-style-type: none"> Ayudar a recoger sillas, manteles, decoraciones cuando haya terminado el evento. 	
<ul style="list-style-type: none"> Recoger la loza de las mesas cuando los invitados hayan terminado de comer. 	

Fuente: Elaboración propia

6. Impacto

6.1. Impacto social

El departamento del Córdoba ofrece innumerables atractivos turísticos desde el punto de vista natural, cultural y científico. Entre los principales lugares de interés turístico sobresalen Montería, Loricá, Ciénaga de Oro, Montelíbano, en la faja costera y en el paisaje de montañas en las serranías. A nivel regional son importantes los reinados nacionales de la Ganadería y la feria agropecuaria artesanal celebrados en Montería, y otros festivales en varias localidades.

Actualmente existen pocos museos o parques temáticos que identifiquen el pasado y mantengan viva la autenticidad cultural del departamento de Córdoba.

La cultura genera procesos creativos que pueden favorecer el crecimiento económico y la cohesión social, pues actúa como constructor de memoria e identidad regional y nacional, en un mundo cada vez más globalizado, puesto que contribuye a educar a los residentes y a posicionar a la ciudad en el mercado internacional.

Lo que significa que el departamento nos brinda la oportunidad de realizar nuestro centro recreacional Sabanagrande.

6.2. Impacto económico

El proyecto de creación de empresa (centro recreacional Sabanagrande) tendrá un impacto económico en la contribución a la generación de empleo, al desarrollo empresarial del Municipio y al aprovechamiento de la ubicación estratégica en la región teniendo como ruta las ciudades de Sincelejo y Montería.

6.3. Impacto Ambiental

El proyecto de creación de empresa (centro recreacional Sabanagrande), fomentara un mayor cuidado del medio ambiente a través de la promoción de buenas prácticas en los turistas. Por ejemplo: el buen uso de los parques, el no tirar basuras en las calles, el no tirar basuras en ríos y el no dañar los ecosistemas de los lugares a visitar.

Cabe destacar que esta investigación se convierte en un referente para estudiantes y emprendedores que deseen indagar acerca de un sector tan demandado y dinámico como lo es el turismo; además de que les permitirá a futuros investigadores contar con un referente apropiado para sus investigaciones.



7. Estudio financiero

7.1. inversiones fijas

A continuación, se muestra el resumen de la inversión fija necesaria para el desarrollo del Centro Recreacional Sabanagrande:

7.1.1. Terrenos

El Centro Recreacional Sabanagrande cuenta con un Terreno de 10.000 m², además La construcción del Centro Recreacional tiene un costo directo de 734.700.000 en donde se suma el costo de construcción los costos correspondientes al estudio de ingeniería, topografía y arquitectura.

Tabla 28. Inversiones obras físicas

INVERSIONES EN OBRAS FISICAS			
Detalle de Inversiones	Costo Unitario	Costo Total	Vida Útil (Años)
Construcción de Obras Físicas	734.700.000	734.700.000	20
Terreno	40.000.000	40.000.000	N/A
TOTAL		774.700.000	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 29. Maquinaria y equipo

INVERSIONES EN MAQUINARIAS Y EQUIPOS				
Detalle de Inversiones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Vida Útil (Años)
Palas	4	12.000	48.000	10
Azadón	3	20.000	60.000	10
Picas	3	21.000	63.000	10
Barras	3	40.000	120.000	10
Carretillas	3	90.000	270.000	10
Machetes	6	7.500	45.000	10
Hachas	2	45.000	90.000	10
Manguera de 100 mt	5	80.000	400.000	10
Escobas Metálicas	6	4.500	27.000	10
Aspiradora Piscina	1	300.000	300.000	10
Tijeras podadoras	6	11.000	66.000	10
Podadora Pasto	2	1.000.000	2.000.000	10
Estufa Industrial	1	800.000	800.000	10
Asador Múltiple	1	270.000	270.000	10
Asador Múltiple	1	270.000	270.000	10
TOTALES		2.971.000	4.829.000	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 30. Muebles y enseres

INVERSIONES EN MUEBLES Y ENSERES				
Detalle de Inversiones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Vida Útil (Años)
Juegos de Mesas y sillas (4 ptos)	15	300.000	4.500.000	5
Televisor	1	1.350.000	1.350.000	5
Cuadros decoración	4	65.000	260.000	10
Ventiladores de techo	6	600.000	3.600.000	10
Ventiladores	6	65.000	390.000	10
Video Beam	1	1.800.000	1.800.000	10
Equipo de Sonido	1	950.000	950.000	10
Sillas	100	20.000	2.000.000	10
Mesas	15	20.000	300.000	10
Manteles	15	15.000	225.000	5
Vestidos para sillas	100	7.000	700.000	5
Hamacas	15	45.000	675.000	5
Carpas para Camping	5	120.000	600.000	10
Gorros para piscinas	200	2.000	400.000	5
Toallas	50	10.000	500.000	5
Salvavidas para niños	25	10.000	250.000	5
Salvavidas para adultos	15	15.000	225.000	5
Balón para piscina adultos	10	2.000	20.000	5
Balón para piscina niños	10	2.000	20.000	5
Calculadoras Casio	4	25.000	100.000	10
DVD	1	150.000	150.000	5
Computador	4	1.100.000	4.400.000	5
Teléfono Panasonic	1	25.000	25.000	5
Fax Panasonic	1	1.125.000	1.125.000	5
TOTAL		7.823.000	24.565.000	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 31. Inversiones intangibles

INVERSIONES EN ACTIVOS INTANGIBLES DIFERIDOS	
GASTOS DE INVERSION	COSTO TOTAL
Legalización	2.000.000
Anuncios radiales	300.000
Valla	3.000.000
Volantes	250.000
Viáticos	1.000.000
Página Web	300.000
TOTAL, GASTOS PREOPERATIVOS	6.850.000

Fuente: Elaboración Propia

7.2. COSTOS OPERACIONALES

Tabla 32. Mano de obra

MANO DE OBRA				
Primer año de operación				
CARGO	Remuneración mensual	Remuneración anual	Prestaciones sociales 51,33%	Costo total anual
Mano de obra directa				
Chef	1.200.000	14.400.000	7.391.520	21.791.520
Cocinero Auxiliar (2)	1.900.002	22.800.024	11.703.252	34.503.276
Mesero	828.116	9.937.392	5.100.863	15.038.255
OPERARIO DE ZONAS Y MANTENIMIENTO (2)	1.850.296	22.203.552	11.397.083	33.600.635
salvavidas	828.116	9.937.392	5.100.863	15.038.255
Subtotal	6.606.530	79.278.360	40.693.582	119.971.942
Mano de obra indirecta				
VIGILANTE	925.148	11.101.776	5.698.542	16.800.318
SERVICIOS GENERALES (2)	1.850.296	22.203.552	11.397.083	33.600.635
Subtotal	2.775.444	33.305.328	17.095.625	50.400.953
TOTAL				170.372.895

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 33. Costos de operación

COSTOS DE PRODUCCIÓN O DE OPERACIÓN				
Primer año de operación				
MATERIALES DIRECTOS	Unidad de medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo total anual
Arroz	Kilos	600	1.400	840.000
Aceite	Lito	420	6.000	2.520.000
Carnes	Kilos	900	12.000	10.800.000
Harinas	Kilos	600	5.000	3.000.000
Granos	Kilos	648	5.000	3.240.000
Frutas	Kilos	300	17.000	5.100.000
Legumbres	Kilos	300	15.000	4.500.000
Subtotal				30.000.000
MATERIALES INDIRECTOS				
Gaseosas	Botella	3.600	2.000	7.200.000
Mecatos	Paquetes individuales	4.000	2.500	10.000.000
Bebidas en latas	Lata de 75 a 125 ml	1.700	3.000	5.100.000
cloro	botella lts	300	1.000	300.000
Subtotal				5.400.000
TOTAL				35.400.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 34. Gastos de servicios

GASTO DE SERVICIOS - PRIMER AÑO DE OPERACIÓN				
SERVICIOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Agua	Litros	12	300.000	3.600.000
Luz	KW/HORA	12	400.000	4.800.000
Internet, Internet y Televisión	Plan	12	185.000	2.220.000
Gas	M ³	12	150.000	1.800.000
TOTAL				12.420.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 35. Gastos de depreciación

GASTOS POR DEPRECIACIÓN									
ACTIVO	Vida Útil	Costo del activo	1	2	3	4	5	Valor Residual	Clasificación
Obras Físicas	20	774.700.000	38.735.000	38.735.000	38.735.000	38.735.000	38.735.000	38.735.000	A
Palas	10	48.000	4.800	4.800	4.800	4.800	4.800	4.800	MYE
Azadón	10	60.000	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000	MYE
Picas	10	63.000	6.300	6.300	6.300	6.300	6.300	6.300	MYE
Barras	10	120.000	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000	MYE
Carretillas	10	270.000	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000	MYE
Machetes	10	45.000	4.500	4.500	4.500	4.500	4.500	4.500	MYE
Hachas	10	90.000	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000	MYE
Manguera de 100 mt	10	400.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	MYE
Escobas Metálicas	10	27.000	2.700	2.700	2.700	2.700	2.700	2.700	MYE
Aspiradora Piscina	10	300.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	MYE
Tijeras podadoras	10	66.000	6.600	6.600	6.600	6.600	6.600	6.600	MYE
Podadora Pasto	10	2.000.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	MYE
Estufa Industrial	10	800.000	80.000	80.000	80.000	80.000	80.000	80.000	MYE
Asador Múltiple	10	270.000	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000	MYE
Asador Múltiple	10	270.000	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000	MYE
Juegos de Mesas y sillas (4 pto)	5	4.500.000	900.000	900.000	900.000	900.000	900.000	900.000	ME
Televisor	5	1.350.000	270.000	270.000	270.000	270.000	270.000	270.000	ME
Cuadros decoración	10	260.000	26.000	26.000	26.000	26.000	26.000	26.000	ME
Ventiladores de techo	10	3.600.000	360.000	360.000	360.000	360.000	360.000	360.000	ME
Ventiladores	10	390.000	39.000	39.000	39.000	39.000	39.000	39.000	ME
Video Beam	10	1.800.000	180.000	180.000	180.000	180.000	180.000	180.000	ME
Equipo de Sonido	10	950.000	95.000	95.000	95.000	95.000	95.000	95.000	ME
Sillas	10	2.000.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	ME
Mesas	10	300.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	ME
Manteles	5	225.000	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000	ME
Vestidos para sillas	5	700.000	140.000	140.000	140.000	140.000	140.000	140.000	ME
Hamacas	5	675.000	135.000	135.000	135.000	135.000	135.000	135.000	ME
Carpas para Camping	10	600.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	ME
Gorros para piscinas	5	400.000	80.000	80.000	80.000	80.000	80.000	80.000	ME
Toallas	5	500.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	ME
Salvavidas para niños	5	250.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	ME
Salvavidas para adultos	5	225.000	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000	ME
Balón para piscina adultos	5	20.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	ME
Balón para piscina niños	5	20.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	ME
Calculadoras Casio	10	100.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	ME
DVD	5	150.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	ME
Computador	5	4.400.000	880.000	880.000	880.000	880.000	880.000	880.000	ME
Teléfono Panasonic	5	25.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	ME
Fax Panasonic	5	1.125.000	225.000	225.000	225.000	225.000	225.000	225.000	ME
TOTAL		779.529.000	39.217.900	39.217.900	39.217.900	39.217.900	39.217.900	39.217.900	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 36. Remuneración de personal administrativo

REMUNERACION AL PERSONAL ADMINISTRATIVO				
CARGO	Remuneración Mensual	Remuneración anual	Prestaciones Sociales 51,33%	Remuneración total
Gerente	2.500.000	30.000.000	15.399.000	45.399.000
Administrador	1.700.000	20.400.000	10.471.320	30.871.320
Secretario	925.148	11.101.776	5.698.542	16.800.318
CONTADOR	1.597.032	19.164.384	9.837.078	29.001.462
Total	6.722.180	80.666.160	41.405.940	122.072.100

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 37. Otros gastos administrativos

OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS		
DETALLE	Cantidad Meses	Costo Anual
Elementos de aseo y cafetería	12	3.600.000
Útiles y papelería	12	1.680.000
Total		5.280.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 38. Gastos de venta de servicios

GASTOS DE VENTA DE SERVICIOS (Primer año de operación)		
Detalle	Valor Mensual	Valor anual
Publicidad	1.000.000	12.000.000
Total		12.000.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 39. Amortización de gastos diferidos

AMORTIZACIÓN DE GASTOS DIFERIDOS							
Activos	Plazo de amortización	Costo del activo	Valor amortización anual				
			1	2	3	4	5
Gastos Preoperativos	5	6.850.000	1.370.000	1.370.000	1.370.000	1.370.000	1.370.000
Total, a amortizar			1.370.000	1.370.000	1.370.000	1.370.000	1.370.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 40. Distribución de costos

DISTRIBUCIÓN DE COSTOS			
DETALLE	COSTO	Costos Fijos	Costos Variables
Costos de Producción			
M de O. Directa	119.971.942		119.971.942
M de O. Indirecta	50.400.953	50.400.953	
Mat. Directos.	30.000.000		30.000.000
Mat. Indirectos.	5.400.000		5.400.000
Servicios	12.420.000		12.420.000
Depreciación	39.217.900	39.217.900	
SUBTOTAL	257.410.795	89.618.853	167.791.942
Gastos de Adm.			
Sueldos y Prestac.	122.072.100	122.072.100	
Otros Gast. Adm.	5.280.000	5.280.000	
Amortización.	1.370.000	1.370.000	
SUBTOTAL	128.722.100	128.722.100	
GASTOS DE VENTA			
Publicidad	12.000.000	12.000.000	
SUBTOTAL	12.000.000	12.000.000	
TOTAL	398.132.895	230.340.953	167.791.942

Fuente: Elaboración Propia

7.3. Cálculo del punto de equilibrio

La fórmula para calcular el punto de equilibrio por producto es la siguiente:

$$PE = \frac{CFT}{Pvu - Cvu}$$

De donde:

PE = Punto de equilibrio.

CFT = Costo fijo total.

Pvu = Precio de venta unitario.

Cvu = Costo variable unitario.

El Precio de Venta Unitario se calcula utilizando la siguiente fórmula:

$$Pvu = Cu + \frac{Cu * M}{100 - M}$$

Se debe calcular el Cu que corresponde a:

$$Cu = \frac{\text{Costo Total}}{\text{Cantidad a Producir}}$$

Costo Total = Costo Fijo + Costo Variable.

Punto de Equilibrio de las entradas al centro recreacional

Punto de Equilibrio: 42.803 para que la empresa alcance su punto de equilibrio necesita 42.803 entradas al centro recreacional, en ese punto sus ingresos son iguales a sus costos.

Precio de Venta unitario: 6500

7.4. Proyecciones financieras para el periodo de evaluación

Tabla 41. Proyecciones financieras para el periodo de evaluación

PROGRAMA DE INVERSION FIJA DEL PROYECTO						
Concepto	Años					
	0	1	2	3	4	5
Activos fijos Tangibles						
Obras Físicas	\$ 774.700.000					
Maquinaria y Equipo	\$ 4.829.000					
Muebles y Enseres	\$ 24.565.000					
Subtotal	\$ 804.094.000					
Activos Diferidos						
Gastos Preoperativos	\$ 6.850.000					
Subtotal	\$ 6.850.000					
Total, Inversión Fija	\$ 810.944.000					

Fuente: Elaboración Propia

7.5. Capital de trabajo

Costos Totales AÑO 1

Costo de producción	218.192.895
Gastos de administración	127.352.100
Gastos de venta	12.000.000
Costo de operación anual	357.544.995

COPD

ICT

\$
993.181
\$
29.795.416

Tabla 42. Inversión en capital de trabajo

Inversión en Capital de Trabajo					
Detalle	Años				
	0	1	2	3	4
Capital de Trabajo	-\$ 29.795.416	-\$ 947.494	-\$ 977.625	-\$ 1.008.713	-\$ 1.040.790
		-\$ 30.742.910	-\$ 31.720.535	-\$ 32.729.248	-\$ 33.770.038

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 43. Programa de inversión

Programa de Inversión					
Concepto	Años				
	0	1	2	3	4
Inversión Fija	-\$ 810.944.000				
Capital de Trabajo	-\$ 29.795.416	-\$ 947.494	-\$ 977.625	-\$ 1.008.713	-\$ 1.040.790

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 44. Valor residual del activo

Valor Residual del Activo al Finalizar el Periodo de Evaluación					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Activos de Producción					\$ 39.217.900
Subtotales activos de Producción					\$ 39.217.900
Valor Residual Capital de Trabajo					\$ 33.770.038
Total, Valor Residual					\$ 72.987.938

Fuente: Elaboración Propia

7.6. Flujo neto de la inversión

Tabla 45. Flujo neto de la inversión

FLUJO NETO DE INVERSIONES						
Concepto	Años					
	0	1	2	3	4	5
Inversión Fija	-\$ 810.944.000					
Capital de Trabajo	-\$ 29.795.416	-\$ 947.494	-\$ 977.625	-\$ 1.008.713	-\$ 1.040.790	
Valor Residual						\$ 33.770.038
Inversiones	-\$ 840.739.416	-\$ 947.494	-\$ 977.625	-\$ 1.008.713	-\$ 1.040.790	\$ 33.770.038

Fuente: Elaboración Propia

7.7. Proyecciones financieras

Tabla 46. Presupuesto de ingresos

PRESUPUESTO DE INGRESOS					
3,18%					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Ingresos por Ventas	\$ 975.000.000	\$ 1.006.005.000	\$ 1.037.995.959	\$ 1.071.004.230	\$ 1.105.062.165
TOTAL INGRESOS	\$ 975.000.000	\$ 1.006.005.000	\$ 1.037.995.959	\$ 1.071.004.230	\$ 1.105.062.165

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 47. Presupuesto de costos de producción

PRESUPUESTO DE COSTOS DE PRODUCCIÓN					
3,18%					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Costos directos					
Materiales directos	\$ 30.000.000	\$ 30.954.000	\$ 31.938.337	\$ 32.953.976	\$ 34.001.913
Mano de obra directa	\$ 119.971.942	\$ 123.787.050	\$ 127.723.478	\$ 131.785.085	\$ 135.975.850
Depreciación	\$ 39.217.900	\$ 39.217.900	\$ 39.217.900	\$ 39.217.900	\$ 39.217.900
Subtotal costo directo	\$ 189.189.842	\$ 193.958.950	\$ 198.879.715	\$ 203.956.961	\$ 209.195.663
Gastos generales de fabricación					
Materiales indirectos	\$ 5.400.000	\$ 5.571.720	\$ 5.748.901	\$ 5.931.716	\$ 6.120.344
Mano de obra indirecta	\$ 50.400.953	\$ 52.003.703	\$ 53.657.421	\$ 55.363.727	\$ 57.124.293
Servicios	\$ 12.420.000	\$ 12.814.956	\$ 13.222.472	\$ 13.642.946	\$ 14.076.792
Subtotal	\$ 68.220.953	\$ 70.390.379	\$ 72.628.793	\$ 74.938.389	\$ 77.321.430
TOTAL	\$ 257.410.795	\$ 264.349.329	\$ 271.508.509	\$ 278.895.350	\$ 286.517.093

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 48. presupuesto gastos de administración

PRESUPUESTO GASTOS DE ADMINISTRACIÓN					
3,18%					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Sueldos y prestaciones	\$ 122.072.100	\$ 125.953.993	\$ 129.959.330	\$ 134.092.036	\$ 138.356.163
Otros gastos de administración	\$ 5.280.000	\$ 5.447.904	\$ 5.621.147	\$ 5.799.900	\$ 5.984.337
Amortización	\$ 1.370.000	\$ 1.370.000	\$ 1.370.000	\$ 1.370.000	\$ 1.370.000
TOTAL	\$ 128.722.100	\$ 132.771.897	\$ 136.950.477	\$ 141.261.936	\$ 145.710.500

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 49. Presupuesto gastos de venta

PRESUPUESTO GASTOS DE VENTA					
3,18%					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Publicidad	\$ 12.000.000	\$ 12.381.600	\$ 12.775.335	\$ 13.181.591	\$ 13.600.765
TOTAL	\$ 12.000.000	\$ 12.381.600	\$ 12.775.335	\$ 13.181.591	\$ 13.600.765

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 50. Presupuesto de costos operacionales

PRESUPUESTO DE COSTOS OPERACIONALES					
3,18%					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Costos de producción	\$ 257.410.795	\$ 265.596.458	\$ 274.042.426	\$ 282.756.975	\$ 291.748.647
Gastos de administración	\$ 128.722.100	\$ 132.815.463	\$ 137.038.994	\$ 141.396.834	\$ 145.893.254
Gastos de venta	\$ 12.000.000	\$ 12.381.600	\$ 12.775.335	\$ 13.181.591	\$ 13.600.765
TOTAL COSTOS OPERACIONALES	\$ 398.132.895	\$ 410.793.521	\$ 423.856.755	\$ 437.335.400	\$ 451.242.666

Fuente: Elaboración Propia

7.8. Flujo neto de operación

Tabla 51. Flujo neto de operación

FLUJO NETO DE OPERACIÓN					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	\$ 975.000.000	\$ 1.006.005.000	\$ 1.037.995.959	\$ 1.071.004.230	\$ 1.105.062.165
(-)Egresos operacionales	\$ 398.132.895	\$ 410.793.521	\$ 423.856.755	\$ 437.335.400	\$ 451.242.666
(=)Utilidad operacional	\$ 576.867.105	\$ 595.211.479	\$ 614.139.204	\$ 633.668.831	\$ 653.819.499
(-)Impuestos (33%)	\$ -	\$ 190.366.145	\$ 196.419.788	\$ 202.665.937	\$ 209.110.714
(-) Impuesto Industria y Comercio	\$ -	\$ 6.825.000	\$ 7.042.035	\$ 7.265.972	\$ 7.497.030
(=)UTILIDAD NETA	\$ 576.867.105	\$ 398.020.334	\$ 410.677.381	\$ 423.736.922	\$ 437.211.756
Más Depreciación	\$ 39.217.900	\$ 39.217.900	\$ 39.217.900	\$ 39.217.900	\$ 39.217.900
Más amortización	\$ 1.370.000	\$ 1.370.000	\$ 1.370.000	\$ 1.370.000	\$ 1.370.000
Más Impuesto Industria y Comercio	\$ 6.825.000	\$ 7.042.035	\$ 7.265.972	\$ 7.497.030	\$ 7.735.435
FLUJO NETO DE OPERACIÓN	\$ 624.280.005	\$ 445.650.269	\$ 458.531.253	\$ 471.821.851	\$ 485.535.091

Fuente: Elaboración Propia

7.9. Flujo neto del proyecto

Tabla 52. Flujo neto del proyecto

FLUJO NETO DEL PROYECTO						
Detalle	Años					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión	-\$ 840.739.416	-\$ 947.494	-\$ 977.625	-\$ 1.008.713	-\$ 1.040.790	\$ 33.770.038
Flujo neto de operación		\$ 624.280.005	\$ 445.650.269	\$ 458.531.253	\$ 471.821.851	\$ 485.535.091
Flujo neto del proyecto	-\$ 840.739.416	\$ 623.332.511	\$ 444.672.645	\$ 457.522.540	\$ 470.781.061	\$ 519.305.129

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 5. Flujo neto del proyecto

	\$ 623.332.511	\$ 444.672.645	\$ 457.522.540	\$ 470.781.061	\$ 519.305.129
-\$ 840.739.416					

Fuente: Elaboración Propia

7.10. Evaluación financiera

Tabla 53. Estado de resultado

ESTADO DE RESULTADOS	
Ventas	975.000.000
Costo de Ventas	257.410.795
UTILIDAD BRUTA EN VENTAS	717.589.205
Gastos de Administración	128.722.100
Gastos de Ventas	12.000.000
TOTAL GASTOS OPERACIONALES	140.722.100
UTILIDAD OPERACIONAL	576.867.105
Gastos Financieros	0
Utilidad antes de Impuestos	576.867.105
Provisión para Impuestos	190.366.145
UTILIDAD LIQUIDA	386.500.960
Reservas (20%)	77.300.192
UTILIDAD NETA A DISTRIBUIR	309.200.768

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 54. Balance general

BALANCE GENERAL	
ACTIVOS	
ACTIVOS CORRIENTES	
Efetivo	624.280.005
Total Activos Corrientes	624.280.005
ACTIVOS FIJOS	
Muebles y Enseres	24.565.000
Maquinaria y Equipo	4.829.000
Depreciación acumulada	39.217.900
Amortización	1.370.000
Total Activos Fijos	-11.193.900
ACTIVOS DIFERIDOS	
Gastos Preoperativos	6.850.000
Obras Fisicas	774.700.000
Total Activos Diferidos	781.550.000
TOTAL ACTIVOS	1.394.636.105
PASIVOS	
Impuestos renta	190.366.145
Impuesto Industria y comercio	6.825.000
TOTAL PASIVOS	197.191.145
PATRIMONIO	
Capital	810.944.000
Reservas	77.300.192
Utilidad	309.200.768
TOTAL PATRIMONIO	1.197.444.960
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	1.394.636.105

Fuente: Elaboración Propia

7.11. Evaluación financiera del proyecto

Esta evaluación financiera busca profundar en la investigación sobre el rendimiento de los recursos a invertir y tiene como fin establecer si el proyecto es recomendable desde el punto de vista financiero.

Los métodos más utilizados para realizar la evaluación financiera y que tiene en cuenta el valor del dinero en el tiempo son: Tasa Interna de Retorno (TIR), el Valor Presente Neto (VPN) y la Relación Beneficio – Costo (RB/C).

7.11.1. Valor presente neto (VPN)

El VPN de un proyecto consiste en determinar el valor monetario que resulta de la diferencia entre el valor presente de todos los ingresos y el valor presente de todos los egresos calculados en el Flujo Financiero Neto, teniendo en cuenta la Tasa de Interés de Oportunidad.

La tasa de interés de oportunidad es un concepto que depende de cada individuo o inversionista, de acuerdo con la oportunidad de utilizar sus recursos monetarios y de generación de riqueza que estos le permitan lograr.

Utilizando el valor presente neto, con una tasa de oportunidad del 28%, y desarrollada en Microsoft Excel se tiene que:

Tabla 55. Valor presente neto

CALCULO DEL VPN		
Periodo 0	-\$	840.739.416
Periodo 1	\$	623.332.511
Periodo 2	\$	444.672.645
Periodo 3	\$	457.522.540
Periodo 4	\$	470.781.061
Periodo 5	\$	519.305.129
VPN	\$	462.326.795

Fuente: Elaboración Propia

Este resultado indica que si se lleva a cabo el proyecto se obtendrá una riqueza adicional de \$462.326.795 por encima de la que se obtendría al invertir en una alternativa de inversión que genere un 28% de rentabilidad. Por tal motivo se considera que el proyecto es factible financieramente.

7.11.2. Relación beneficio costo

La RB/C se obtiene mediante la división entre la sumatoria de los valores presente de los ingresos y la sumatoria de los valores presente de los egresos, utilizando para actualizar los valores la tasa de interés de oportunidad del inversionista privado.

Utilizando una tasa de oportunidad de 28%, y desarrollada en Microsoft Excel se tiene que:

R B/C =	\$ 1.303.066.211
	\$ 840.739.416

R B/C \$
1,55

Este resultado indica que por cada peso que se invierte en el proyecto se obtiene de ingreso \$ 3,72 por encima de lo que generaría una alternativa del 28%.

7.11.3. Tasa interna de retorno

Tabla 56. Tasa interna de retorno

CALCULO DE LA TIR	
Año Base	-\$ 840.739.416
Año 1	\$ 623.332.511
Año 2	\$ 444.672.645
Año 3	\$ 457.522.540
Año 4	\$ 470.781.061
Año 5	\$ 519.305.129
TIR	56%

Fuente: Elaboración Propia

8. Fuentes de financiación

El proyecto de creación de empresas centro recreacional Sabanagrande será presentado a la Unidad de Emprendimiento de la Universidad de Córdoba para gestionar recursos y así ponerlo en marcha. Además de lo anterior va a ser presentado a las convocatorias del Fondo Emprender del SENA para solicitar recursos y así llevar a cabo su implementación.



9. Conclusión

Después de haber desarrollado el estudio de factibilidad para la creación de una empresa dedicada a la prestación de servicios recreacionales de piscinas, restaurante y salón de eventos en el municipio de Sahagún se logró determinar una oportunidad de negocio, debido que en este municipio no cuenta con una empresa formal que cuente con todos estos servicios incluidos. Por lo tanto, cabe destacar lo importante que será contar con un centro recreacional con servicios nuevos.

Los resultados del módulo de mercado se muestran la existencia de una demanda insatisfecha al ser la demanda actual mayor que la oferta actual en este mercado, esto se evidenció en la aplicación de las encuestas realizadas, una alta aceptación de los habitantes contar con este servicio.

En el módulo técnico y organizacional se permitió conocer aspectos claves para la puesta en marcha del proyecto tales como la mano de obra necesaria, la determinación de la localización óptima, el tamaño, la disponibilidad y el costo de los suministros, la descripción del proceso y la organización humana y jurídica que se requiere para la correcta operación del proyecto.

Se busca ofrecer a la población unos servicios de calidad y una experiencia diferente al ingresar al CENTRO RECREACIONAL SABANAGRANDE. de factibilidad que determine la viabilidad de contar con una empresa prestadora de servicios de piscinas, restaurante y salón de eventos en el municipio de Sahagún.

10. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se recomienda llevar a cabo el proceso de creación de la empresa prestadora de servicios recreacionales de piscinas, restaurantes y salón de eventos en el municipio de Sahagún.

El Municipio de Sahagún es atractivo para los procesos de creación de empresas, en especial para las relacionadas con el sector turístico, debido a que es una ciudad donde llega personas por fuera buscando lugares para recrearse pasarla rico, chévere en familia y por tanto es un centro para todos los cordobeses.

Además, se cuenta con poco empleo entonces con esta creación de empresa se generan nuevas fuentes de empleo para los habitantes que lo necesitan, puesto que no todos los habitantes tienen acceso a conseguir empleos en toda clase de empresa.

También establecer bases para un reglamento a nivel interno en el centro recreativo, para la conservación del medio ambiente existente.

11. Bibliografía

- Anguita, J. C., Labrador, J. R., & Campos, J. D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *elsevier*, 527-538.
- Calvano, F. R. (2008). *DISEÑO DE PROYECTOS*. Barranquilla: Universidad Simon Bolivar.
- COLOMBIA, E. C. (2008).
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1209_2008.html.
- comercio, c. d. (2019). *leyes desde 1992, vigencia expresa y control contitucionalidad [codigo_comercio]*. AJ.avance
juridicohttp://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_comercio_pr003.htm
l.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991. (2010). Colombia: consejo superior de la judicatura.
- DANE. (2005). *COLOMBIA. PROYECCIONES DE POBLACIÓN MUNICIPALES POR ÁREA*.
<https://www.dane.gov.co> › poblacion › ProyeccionMunicipios2005_2020.
- Espiga, H. (2000). PROPUESTAS PARA UNA ESCUELA EN JUEGO. En H. Espiga.
montevideo.
- LR, I. R. (15 de 02 de 2019). La republica. *El crecimiento está por encima de las tasas mundiales y regionales*.
- Miranda, M. Z., Rodriguez, M. S., & Martinez, D. C. (2010). LA RECREACIÓN COMUNITARIA, UNA OPCIÓN PARA OCUPAR EL TIEMPO. *PODIUM*, 3.
- Nassir Sapag Chain, R. S. (2008). *Preparación y evaluación de proyecto* . Bogota: mc graw hill.
- Orozco, J. D. (2017). *EVALUAIO FINANCIERA DE PROYECTOS*. ECOR EDICIONES.

Piragua, D. D. (18 de 02 de 2017). Córdoba frente a indicadores económicos del turismo en Colombia. *Diario Digital La Piragua*.

(2015). *Procolombia*. proexport.

Ramirez. (1981). *instituto mexicano de investigaciones turisticas*. Mexico.

Republica, L. I. (15 de febrero de 2019). El turismo en Colombia creció 7,6% en 2018 tras la llegada de 4,2 millones de visitantes. *LR la republica*.

Riquelme, M. (2018). ue es un proyecto de inversion. *Web y empresas*.

Sepúlveda, A. (2018). ¿Qué es un centro de recreación? *parques alegres*.



12. Anexos

12.1. Anexo 1. Cuestionario

1. ¿Les gustaría un centro recreacional?

SI: 348

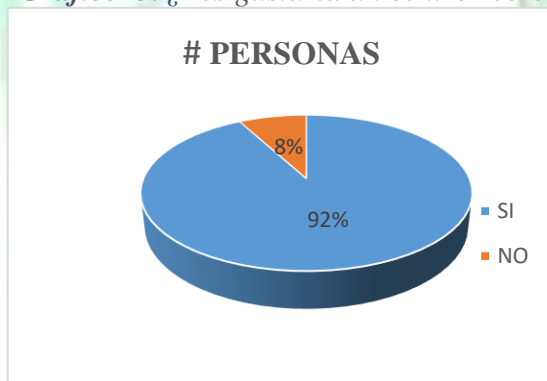
NO: 30

Tabla 57. ¿Les gustaría un centro recreacional?

	#Personas	%
SI	348	92%
NO	30	8%
Total	378	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. ¿Les gustaría un centro recreacional?



Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta los resultados anteriores se puede afirmar que el 92% de los encuestados les gustaría un centro recreacional y que el 8% no les gustaría contar con el centro recreacional. Se tuvo como referencia un total de encuestados de 378 personas, esto porque se calculó el análisis de la demanda y este hace referencia a el número promedio el cual se debe aplicar la muestra en los habitantes residentes de Sahagún.

2. ¿Dónde le gustaría que se ubicara el centro recreacional?

Dentro del pueblo: 118

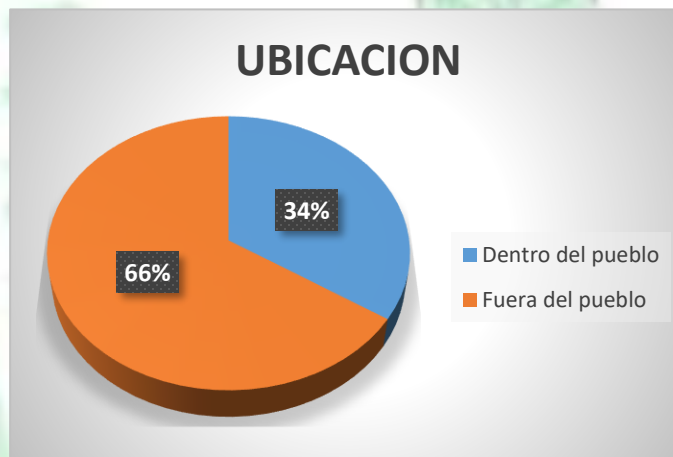
fuera del pueblo: 230

Tabla 58. ¿Dónde le gustaría que se ubicara el centro recreacional?

	#Personas	%
Dentro del pueblo	118	34%
Fuera del pueblo	230	66%
Total	348	100%

fuentes: Elaboración propia

Gráfico 4. ¿Dónde le gustaría que se ubicara el centro recreacional?



Fuente: Elaboración propia

Esta pregunta se hizo a las personas que respondieron positivamente la primera pregunta que en su totalidad fueron 348, esto con el objetivo de identificar la ubicación del centro recreacional, de los encuestados un 66% desea que el centro recreacional esté ubicado fuera del pueblo, ósea en la periferia, y un 34% lo quiere dentro de la ciudad.

3. ¿Con que frecuencia asistiría al centro recreacional?

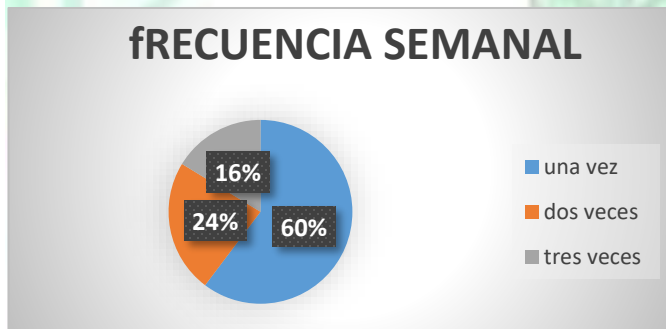
Una vez por semana	209
Dos veces por semana	83
Tres veces por semana	56

Tabla 59. ¿Con qué frecuencia asistirías al centro recreacional?

# frecuencia semanal	#Personas	%
1	209	60%
2	83	24%
3	56	16%
TOTAL	348	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 5. ¿Con qué frecuencia asistirías al centro recreacional?



Fuente: Elaboración propia

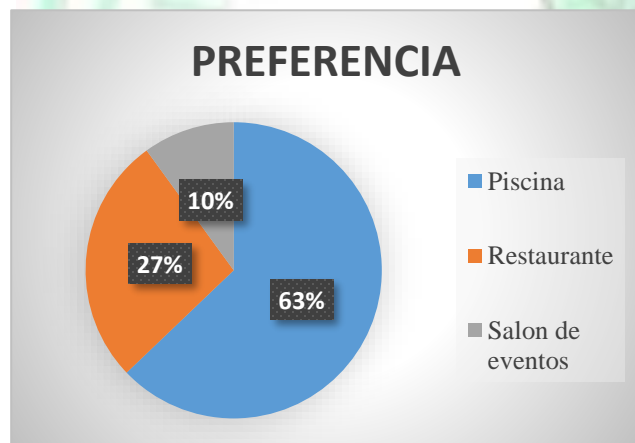
Al analizar la frecuencia de visitas, se deduce que la mayoría de las personas encuestadas, suelen visitar una vez por semana el centro recreacional, representado esto en un 60% de la población, esto quiere decir que les gustaría visitar una vez por semana el centro recreacional Sabanagrande, y un 24% de los habitantes asistirían dos veces por semana y un 16% asistirían tres veces por semana.

Tabla 60. ¿Con que servicio le gustaría contar más?

Servicio	#Personas	%
Piscinas	219	63%
Restaurante	94	27%
Salón de eventos	35	10%
TOTAL	348	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. ¿Con que servicio le gustaría contar más?



Fuente: Elaboracion propia

Esta pregunta se hizo con el fin de conocer con que servicios les gustaría contar más en Sabanagrande, se les puso a escoger entre restaurantes, piscina y salón de eventos, donde tuvo gran acogida la piscina obteniendo el 63%, seguido de los restaurantes con un 27%, y con un 10% salón de eventos. Con esto se puede concluir que las personas al momento de visitar el centro recreacional se inclinarían mayormente a las piscinas.

4. ¿Con quién asistiría al centro recreacional Sabanagrande?

Familia	174	Amigos	87
Hijos	66	Otros	21

Tabla 61. ¿Con quién asistiría al centro recreacional Sabanagrande?

Asistencia	#Personas	%
Familia	174	50%
Amigos	87	25%
Hijos	66	19%
Otros	21	6%
TOTAL	348	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. ¿Con quién asistiría al centro recreacional Sabanagrande?



Fuente: Elaboración propia

Al analizar los resultados se puede identificar que, a la hora de asistir al centro recreacional, suelen ir en familia, representado en un 50%, seguido de un 25% en compañía de amigos, un 19% acompañado con sus hijos y un 6 % irían con otras personas. Lo anterior nos permite concluir que la mayoría de los habitantes les gusta ir a un centro recreacional acompañado de sus familiares.

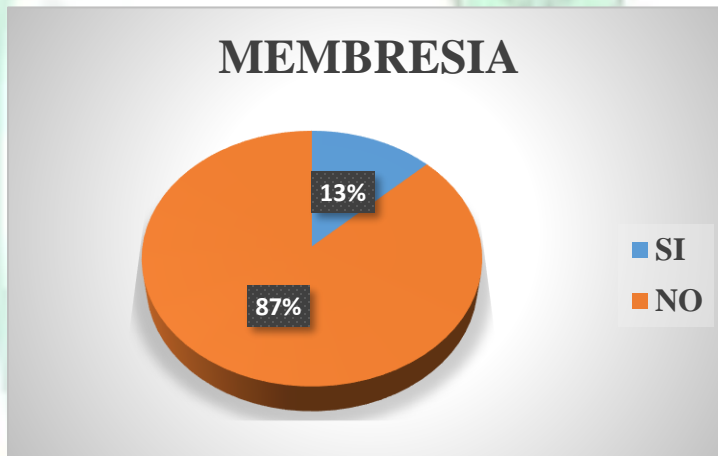
5. ¿Estaría dispuesta a adquirir una membresía en el centro recreacional?

Tabla 62. *¿Estaría dispuesta a adquirir una membresía en el centro recreacional?*

	#Personas	%
SI	45	13%
NO	303	87%
Total	348	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. *¿Estaría dispuesta a adquirir una membresía en el centro recreacional*



Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta el gráfico de barras se puede inducir que de los encuestados un 87% no comprarían una membresía para el centro recreacional y el 13% si la compraría.

6. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una membresía?

\$50.000	25
\$70.000	15
\$90.000	5

Tabla 63. *¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una membresía?*

Precio	#Personas	%
50.000	25	56%
70.000	15	33%
90.000	5	11%
TOTAL	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. *¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una membresía?*



Fuente: Elaboración propia

Esta pregunta se hizo a las personas que respondieron positivamente la pregunta anterior que en su totalidad fueron 45, esto con el objetivo de identificar, cuanto estarían dispuesto pagar por la membresía, y pudimos concluir que un 56% estaría dispuesto a pagar por la membresía \$50.000, un 33% estarían dispuesto a pagar \$70.000 y tan solo un 11% pagarían \$90.000.

Califique de 1 a 5 la pregunta donde
5 significa que está totalmente de acuerdo si les gustaría
4 significaría que está de acuerdo
3 que tal vez
2 no estoy de acuerdo
1 no me gustaría

1	2	3	4	5

3: 21

5: 153

	#Personas	%
1	0	0%
2	35	10%
3	21	6%
4	139	40%
5	153	44%
Total	348	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10. ¿Cómo le parecería contar con los 3 servicios (piscina, restaurante y salón de eventos) en un solo lugar?



Fuente: Elaboración propia

Basado en los resultados obtenidos mediante las encuestas a los habitantes del municipio de Sahagún Córdoba, se puede decir que un 44% califica con un 5 que les gustaría contar con un centro recreacional con todos esos servicios, seguido con 40% con una calificación de 4 que estarían de acuerdo con este servicio, además de un 6% con una calificación de 3 que tal vez lo quisieran y un 10% califico un 2 no estarían de acuerdo con contar con un centro recreacional con todos esos servicios.

8. ¿Además de estos tres servicios con cual le gustaría contar?

Hotel	171
Servicio de bolos	24
Curso de natación	153

Tabla 65. ¿Además de estos tres servicios con cual le gustaría contar?

Servicios adicionales	#Personas	%
Hotel	171	49%
Servicio de bolos	24	7%
Curso de natación	153	44%
TOTAL	348	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 11. *¿Además de estos tres servicios con cual le gustaría contar?*



Fuente: Elaboración propia

Esta pregunta se hizo con el fin de conocer que otros servicios les gustaría a los habitantes del municipio de Sahagún encontrar en el centro recreacional, se les puso a escoger entre varios servicios como lo fueron el curso de natación, hotel y servicios de bolos, donde tuvo más acogida el hotel con un 49%, seguido del curso de natación con un 44%, y con un 7% servicios de bolos. Con esto se puede concluir que las personas a la hora de visitar el centro recreacional les gustaría contar en gran medida con un hotel ahí mismo para poder hospedarse.

12.2. Anexo 2. Reglamento interno de trabajo.

El reglamento Interno de Trabajo de centro recreacional Sabanagrande S.A.S. está dentro de las regulaciones consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo.

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa centro recreacional Sabanagrande S.A.S. domiciliada en Sahagún - Córdoba y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa centro recreacional Sabanagrande S.A.S. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PAR.—El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N.º 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de prueba

ART. 3º—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4º—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ART. 5º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ART. 6°—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 7°—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

ART. 8°—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

- Días laborables de personal administrativo y Operativo:

Lunes a sábados

✓ Mañana:

8:00 a.m. a 12:00 m.

✓ Hora de almuerzo:

12:00 m. a 2:00 p.m.

✓ Tarde:

2:00 p.m. a 6:00 p.m.

PAR. —Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) incluyó el inciso d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

e) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPÍTULO V

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 8. —Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de

noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

a) PAR. 1º—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

PAR. 2. —El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

ART. 9. —El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 10. —Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

ART. 11. —Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num.1º).

ART. 12. —La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 13. —Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 14. —Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato

termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 15. —En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 16. —Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 17. —Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PAR. —En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

Permisos y Licencias.

ART. 18.—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6°).

CAPÍTULO VI

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 19. —Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 20. —Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 21. —Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1°).

Períodos de pago:

Ejemplo: quincenales, mensuales (uno de los dos o los dos).

ART. 22. —El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO VII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 23. —Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 24. —Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 25. —Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 26. —Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 27. —Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 28. —En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ART. 29. —En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 30. —Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades

profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 31. —En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO VIII

Prescripciones de orden

ART. 32. —Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO IX

Orden Jerárquico

ART. 33. —El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerente, Contador, Programador y Operarios.

PAR. —De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Gerente.

CAPÍTULO X

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ART. 34. —Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 18 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ART. 35. —Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ART. 36. —Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 37. —Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XI

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ART. 38. —La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 39—Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario

de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ART. 40. —Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ART. 41. —Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 42. —No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XII

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 51. —Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente, quien los oír y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

ART. 44. —Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PAR. —En el centro recreacional Sabanagrande S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XIII

Publicaciones

ART. 45. —Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XIV

Vigencia

ART. 46. —El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XV

Disposiciones finales

ART. 47. —Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XVI

Cláusulas Ineficaces

ART. 48. —No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

CAPÍTULO XVII

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 49. —Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 50. —En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

- b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 51. —Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos, 2 veces al mes y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios

o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Fecha: 25 de noviembre de 2019.

Dirección: Cra11 calle 2D sur – 16 Barrio el Triunfo

Ciudad: Sahagún.

Departamento: Córdoba.

Representante legal: Claudia Elena Oyola Ramos